

Mme MARYSE ALICINDOR, coprésidente :

65 Alors venons-en maintenant au déroulement de cette séance. Je rappelle que celle-ci se passe entre les citoyens et la commission. Dans peu de temps, nous appellerons les participants et les participantes selon l'ordre prévu à l'horaire.

70 Nous allouerons une vingtaine de minutes à chaque personne. Dix minutes maximum pour présenter leur opinion et dix minutes maximum pour échanger avec les commissaires. À celles et ceux qui ont déposé une opinion écrite, nous vous rappelons que nous l'avons lue attentivement. Nous vous invitons donc à en présenter les éléments essentiels de façon à laisser le plus de temps possible pour échanger avec la commission. Nous proposons à ceux qui n'auraient pas déposé d'opinions écrites d'avoir ce même souci de concision.

75 La séance de ce soir devrait prendre fin vers 22 heures. Nous observerons une pause à la mi-temps. Nous rappelons, ce que vous savez déjà, que le climat doit être serein et courtois. C'est pourquoi nous ne tolérerons ni manifestation, ni remarque désobligeante, ni propos diffamatoires, ni attitude méprisante. De la même façon, nous vous invitons à n'applaudir aucune intervention même si elle vous va droit au cœur.

80 Nous vous invitons maintenant à activer la fonction « silence » de vos téléphones cellulaires, si vous en avez.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

85 Alors, je vais maintenant appeler notre premier participant monsieur Denis Tchuente qui nous parle au nom de la Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité.

Si vous voulez venir devant s'il vous plaît. Bonsoir.

90

M. DENIS TCHUENTE :

Bonsoir. Merci, Madame la Présidente de la commission ainsi qu'à tous les commissaires présents.

95

La Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité, en abrégé SPIC, a suivi avec beaucoup d'intérêt le déroulement de la consultation depuis la séance d'information de mai 2019.

100

Elle remercie toute l'équipe de l'OCPM, les commissaires et analystes ici présents pour la grande variété d'activités qui ont été offertes afin de permettre aux citoyens de contribuer à cette thématique de racisme et discrimination systémiques.

105

Après les activités contributives et les séances de synthèse, nous en sommes justement à l'étape des auditions.

110

Permettez-moi de présenter les opinions de la SPIC qui découlent d'une part des activités contributives citoyennes que nous avons organisées le 21 septembre 2019 et d'autre part, des échanges que les membres ont depuis environ deux ans sur cette thématique.

115

Je vais dérouler mon intervention en quatre points. Le premier serait de présenter très rapidement ce qu'est la Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité.

Le second ce serait un retour sur le concept de « minorités visibles », avec un questionnement : est-ce que ce n'est pas source de discrimination?

Le troisième c'est les conclusions de l'activité contributive citoyenne que nous avons organisée et le quatrième, c'est la nécessité de passer du discours à l'action.

120

Par rapport au premier point, pour présenter la SPIC, c'est une OBNL enregistrée en mars 2017 qui vise à favoriser l'intégration sociale, économique et professionnelle des populations immigrantes en général et plus particulièrement des communautés noires, ceci par la promotion des stratégies et produits innovants pouvant encourager la création de richesses.

125

Nous mettons beaucoup l'accent là-dessus, c'est-à-dire la création de richesses. Ce n'est pas juste absorber, être consommateur, mais créer de la richesse. On passe par les objectifs de valoriser les talents, le savoir et la richesse comme facteur de prospérité. Assurer la diffusion de nouvelles découvertes, favoriser le marché des affaires et promouvoir la culture d'investissement.

130

On a organisé en 2017 justement, un colloque scientifique international qui a mobilisé une des communautés, la communauté camerounaise, en invitant ici au Canada le premier camerounais, ou le premier Africain, qui a été à la NASA. Donc ça a été de montrer un peu ses compétences que sur le territoire ici au Canada on retrouve beaucoup dans des grosses entreprises et il y a toujours cette problématique qu'on va justement soulever dans le second point.

135

140

Ce deuxième point ça parle du, un retour sur le concept de « minorités visibles ». Est-ce que ce n'est pas déjà source de première discrimination? On va dire pourquoi. En effet, le concept de « minorités visibles » est défini par la Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi et on précise qu'il s'agit des personnes autres que les autochtones qui ne sont pas de race blanche. Vous voyez qu'on commence par le négatif, « qui ne sont pas de race blanche ». Donc il faut d'abord partir de « qui ne sont pas de race blanche » avant d'en voir d'autres et qui n'ont pas la peau blanche.

145

Cette loi a été mise en place pour promouvoir l'égalité des chances et mettre fin aux discriminations en matière d'embauche. Donc là on parle de licenciement de l'emploi. La population canadienne est généralement classée en catégories suivantes : les personnes de race blanche, les autochtones, les minorités visibles et autres, et dans cette dernière catégorie,

150 on citera les chinois, les sud-asiatiques, les noirs et bien d'autres. Ce groupe constitue une mosaïque de communautés d'origine et de culture diverses. Les articles prêtent aussi une attention particulière aux femmes, aux personnes ayant un handicap physique.

155 Plusieurs questions se posent quand on lit cette définition. La minorité renvoie-t-elle au poids démographique? Auquel cas, est-ce encore le cas aujourd'hui ou la composition de la population a évolué en fonction des flux migratoires? Les minorités visibles sont-elles encore minoritaires? N'est-il pas temps de revoir ce concept ou tout simplement de l'enlever du vocabulaire car il semble être finalement source de nombreuses discriminations.

160 Considérant cela par quelques éléments qui se dégagent de l'analyse des statistiques, dans le contexte global du Canada, on constate que le nombre d'immigrants est de plus en plus croissant. Immigrants venant de plusieurs pays et ayant des origines diversifiées. Les catégories d'immigrant, on parlera d'immigrants économiques, immigrants, familial et réfugiés.

165 On a des communautés installées depuis de longues date et des communautés plus récentes. On a aussi une très forte diversité culturelle, d'ethnies et de communautés.

170 Et ce qu'on peut noter c'est que les immigrants, quels qu'ils soient, souhaitent avoir des repères, recherchent un cadre sécurisant, souhaitent accéder au logement, aux soins, avoir un emploi, connaître leurs droits et devoirs, acquérir rapidement une plus grande autonomie par rapport à l'environnement économique, social, culturel, politique et écologique.

Généralement, le portrait économique dressé des immigrants n'est pas reluisant. Prenons quelques éléments pour le présenter.

175 Sur le plan des revenus, une proportion d'immigrés de plus en plus importantes dans la catégorie des populations les plus pauvres. Sur le plan de la qualification, les acquis professionnels, antécédents ne sont pas toujours reconnus. En conséquence, réorientation professionnelle de la plupart. C'est ainsi qu'on ira vers un emploi moins qualifié. On verra par

180 exemple des médecins exercer à titre d'infirmiers après avoir repris des études, des ingénieurs à titre de techniciens ou un emploi manufacturier. On constate là une grande déperdition de la connaissance de la part des immigrants.

185 Sur le plan du chômage, on parlera aussi du taux de chômage élevé chez les immigrants. Sur le plan de la scolarisation, les immigrants plus scolarisés que les natifs mais aussi plus pauvres. Ça, ça relève... on peut parler d'un paradoxe.

190 Sur le plan linguistique, on a des contraintes à l'intégration des immigrants francophones. Dans le cas du Québec, on parlera très souvent de l'expérience québécoise qui va permettre qu'une personne qui a une longue carrière professionnelle arrive ici comme immigrante. Juste à cause de l'absence d'expérience québécoise, elle va se retrouver à traîner.

195 On remarque aussi donc que le temps d'intégration est souvent très long malgré les moyens et outils mis en place par le gouvernement: programmes, organismes, guides à l'intégration.

200 Et surtout, une détérioration des conditions économiques des immigrants récents. Pourtant, la loi canadienne comme ça a été précisé, sur l'équité en matière d'emploi vise à promouvoir l'égalité des chances et de mettre fin aux discriminations en matière d'embauche. On peut se poser la question : qu'est-ce qui n'a donc pas marché ou ne marche pas depuis la promulgation de cette loi ?

205 Dans le cadre des activités contributives citoyennes, nous avons réuni environ quinze personnes qui ont réfléchi sur trois problématiques en préconisant des solutions que je viens vous présenter pour le troisième point.

Les conclusions de l'activité contributive citoyenne que nous avons eu à organiser, les trois problématiques abordées : emploi et entrepreneurship, profilage racial et social, vie

210 démocratique. Pour chacune des thématiques, nous avons obtenu un problème et une solution préconisée.

215 Par rapport à l'emploi et l'entrepreneurship, les principaux problèmes évoqués ont été la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle, les préjugés par rapport aux compétences des personnes immigrantes, l'absence de rétroaction sur les processus de recrutement et l'information qui ne parvient toujours pas auprès des personnes issues des minorités.

220 En termes de solutions pour cette thématique, ce serait de reconnaître les compétences acquises autant au Canada qu'ailleurs en mettant en place un programme d'intégration et d'évaluation des compétences, de constituer une équipe mixte d'évaluateurs pour le processus de sélection des candidats, faire des rétroactions aux demandeurs d'emploi en mettant à la disposition du candidat les résultats. Parce que très souvent on postule et on n'a pas de suite, on ne sait pas ce qui se passe. Pas de rétroaction, pas de feedback.

225 Je viens de terminer une formation en maîtrise d'urbanisme, j'ai eu à postuler. J'ai postulé à plus de trente postes à la ville de Montréal et pas de retour sur aucun.

Et pour ce qui est des stages, je suis appelé en entretien et à la fin quand je demande ce qui s'est passé : « vous êtes trop qualifié pour ce poste ».

230 Donc favoriser l'accès aux résultats d'application de la loi d'accès à l'égalité en emploi en rendant disponible les quotas des postulants par catégorie. Ça c'est pour ce qui était de l'emploi.

235 Par rapport au profilage racial et social, en termes de problèmes, quelques problèmes évoqués : la persistance des préjugés envers les minorités, la discrimination basée sur le nom. Bien évidemment, je m'appelle Tchunte. Est-ce que ça joue dans l'analyse des dossiers?

Sachant que dans le processus de recrutement, d'envoi des candidatures, on demande de bien spécifier à quelle catégorie on appartient. Juste pour les statistiques ou déjà ça permet la

240 classification? Vision étroite du monde, discours médiatique, ignorance et faible exposition à d'autres cultures...

En termes de solutions pour ce point :

245 - surveiller le harcèlement psychologique en créant une ligne d'appel anonyme et colliger les données dans un rapport périodique;

- apporter un appui aux organismes qui diffusent des messages antiracistes dans les médias sociaux;

250 - créer un poste dédié chargé de la gestion des plaintes pour profilage racial à l'image de l'ombudsman;

- sensibiliser la population à travers des affichages dans les espaces publics tel que le métro;

- et amender la loi renvoyant aux groupes considérés, comme par exemple minorités visibles, femmes et autochtones.

255 Quatrième thématique, « vie démocratique ». Ici on s'est beaucoup plus intéressés à la représentation dans les conseils d'administration, en constatant justement qu'elle est très faible. Les personnes issues des minorités n'expriment pas l'intérêt et ne se présentent pas.

Et en termes de solutions:

260 - c'est justement que les organismes publics et privés doivent rendre publics les démarches et mécanismes requis pour accéder aux conseils d'administration;

- créer un indice de diversité qui mesurerait la capacité des conseils d'administration à recruter et intégrer les personnes issues des minorités;

265 - mettre un point permanent à l'ordre du jour du conseil municipal pour le suivi du dossier de la représentativité au sein du conseil d'administration;

- et faire du lobbying pour les nouvelles stratégies communautaires afin de mieux informer les autres communautés, les différentes communautés.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

270

Monsieur Tchunte, je suis désolée, je veux simplement vous dire qu'il reste sept minutes à votre présence parmi nous. Si vous voulez qu'on vous pose quelques questions, il faudra peut-être resserrer un peu votre propos.

275

M. DENIS TCHUENTE :

Oui, je suis au dernier point, je termine. Merci.

280

La nécessité de passer du discours à l'action. On a le fait que la consultation découle du droit d'initiative en consultation publique, cela est porteur d'un message significatif des citoyens qui vivent quotidiennement des injustices, qui ne se disent pas, qui ne disent pas leur nom, et qui prend des formes multiples.

285

On a parlé tout à l'heure des statistiques et on a constaté la place des minorités visibles dans le bassin d'emplois. Est-ce qu'on connaît par rapport à un recrutement dans le bassin, les candidats potentiels et à la fin, de ces candidats ceux de la minorité visible et ceux qui sont retenus. Ce sont des informations qui serait essentiel de connaître souvent.

290

Au-delà des solutions préconisées, nous mettrons, au niveau de la SPIC, l'accent sur l'amendement de la Loi renvoyant aux différents groupes considérés, ceci en changeant le concept de « minorités visibles » qui en lui-même est déjà discriminant.

295

D'autre part, une fois les recommandations formulées par l'OCPM, nous attendons à ce que la ville de Montréal propose un plan d'action afin d'assurer la traduction concrète de ces propositions en actions et qu'il y ait une réelle implication des citoyens pour le suivi des actions.

Nous, particulièrement, nous veillerons à l'implantation des dispositifs de suivi et aussi à un meilleur accès aux informations par les citoyens. Ceci termine mon propos et je vous remercie pour m'avoir accordé cette attention et de m'avoir écouté. Merci.

300

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Merci à vous. Alors beaucoup de choses intéressantes notamment au plan de l'emploi et de la rétroaction quand on est très proactif et qu'on cherche des postes. Est-ce que pour vous, vous trouvez qu'il y a des choses à la ville de Montréal qu'on sait depuis un certain temps et qu'on n'a pas encore fait, par rapport à comment bien remplir tous ces postes avec des gens issus de la diversité et que ça soit plus conforme à la population de Montréal?

305

M. DENIS TCHUENTE :

310

Comme j'ai précisé au niveau déjà de la ville, je crois que presque chaque semaine il y a...

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

315

Des postes d'affichés.

M. DENIS TCHUENTE :

320

Des postes qui sont ouverts et sur ces postes, il y a très souvent... ça peut être un poste de conseiller en aménagement et autre, et très souvent on va préciser, au niveau de l'expérience, plus de quatre ans d'expérience dans le domaine. Mais quatre ans d'expérience dans la connaissance des municipalités, je veux bien moi par exemple, j'arrive au Canada, j'ai fait des études en urbanisme, j'ai une expérience en urbanisme et en municipalités mais pas dans le contexte canadien. Or, je pense que c'est peut-être l'élément le plus

325

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Freinant?

330

M. DENIS TCHUENTE :

Freinant. Particulièrement, je me serai attendu que dans des situations comme celle-là, en ayant analysé le CV, en voyant l'expérience dans le CV quel que soit le contexte, de voir les possibilités, de rencontrer la personne pour comprendre son expérience réelle et comment cela peut s'adapter. Parce que la connaissance d'un contexte ne demande pas des années.

335

C'est pour ça qu'on a su préciser le parcours intégration qui peut être rapide. Donc moi, je pense que c'est un facteur très limitant.

340

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Habib El-Hage, vous avez une question?

345

M. HABIB EL-HAGE, commissaire :

Oui, merci pour votre présentation.

En fait, ma question portera sur le concept de minorités visibles, que vous demandez de changer de concept. Vous savez comme moi que le concept existe depuis les années 80 introduit par Statistique Canada pour des raisons de chiffrer le nombre des personnes des minorités visibles pour des raisons de travailler, d'analyse, de travailler sur la question de pouvoir confronter, si vous voulez, la question de discrimination dans ce sens-là. Ce que je veux dire, c'est si on le change, parce que vous demandez de le changer et non pas de l'abolir, on le change par quoi?

350

355

M. DENIS TCHUENTE :

360 Bon, je pense que moi, j'ai souligné le fait que le mot « minorités visibles », la question
était: « ça renvoie à quoi ? » Quand on dit minorité dans un groupe, la personne minoritaire, sur
dix peut-être que c'est une personne. Peut-être que c'était valable il y a plus de 20 ans,
aujourd'hui ce n'est plus cas. Donc on continue à dire « minorités visibles », c'est garder dans les
esprits que le poids démographique de ces personnes reste encore très faible. J'ai peut-être, ça
a été souligné, mais en réflexion sur « remplacer par quoi », ça peut être l'objet d'une autre
365 réflexion.

M. HABIB EL-HAGE, commissaire :

O.K.

370

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Une autre question? Ça va?

375

M. JEAN-FRANÇOIS THUOT, commissaire :

Moi j'en aurai une, oui. Vous avez évoqué en présentant votre organisme au début de
votre allocution que vous vous intéressiez notamment à la culture d'investissement,
d'entrepreneuriat et cetera. Est-ce que, suivant votre expérience, est-ce que vous souhaiteriez
380 voir certaines actions prises par la ville de Montréal en soutien à l'entrepreneuriat qui est issu de la
diversité? Je vous pose la question parce que c'est un sujet qui a été évoqué plus tôt aujourd'hui
par d'autres intervenants, alors on aimerait vous entendre là-dessus.

385

M. DENIS TCHUENTE :

390 Oui, justement, dans les différents prestataires de la ville de Montréal, ça c'est un aspect que je vais explorer pour analyser, voir la possibilité d'accéder justement aux prestations offertes de toute sorte quoi, au niveau de la ville.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

395 Vous parlez de subventions, prestations?

M. DENIS TCHUENTE :

400 Non les prestations, les prestations de service et autres au niveau de la ville. Prestations intellectuelles et autres. Ce qu'ils appellent régulièrement dans l'approvisionnement.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

405 O.K.

M. DENIS TCHUENTE :

410 En termes de travaux, en termes de services, en termes d'études. Ça c'est des aspects que moi je prendrais le temps d'analyser. Je n'ai pas pu... Je me suis focalisé dans un premier temps par rapport aux emplois. Maintenant cette dimension d'accéder par les moyens de travaux et autres, c'est un aspect que je compte explorer.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

415 Ça va? Très bien, bien merci beaucoup, monsieur Tchuente de votre participation devant nous.

M. DENIS TCHUENTE :

Merci de votre écoute.

420

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

Je vous en prie.

425

M. DENIS TCHUENTE :

Merci.

Mme MARYSE ALCINDOR, coprésidente :

430

Merci. J'appelle maintenant madame Nafijah Rahman à venir partager avec nous son mémoire que nous avons déjà lu, mais on va attendre.

Mme NAFIJAH RAHMAN :

435

Bonsoir.

Mme ARIANE ÉMOND, coprésidente :

440

Bonsoir.

Mme NAFIJAH RAHMAN :

445

Je vais me prendre un petit de temps parce que sur le coup des émotions sont venues me chercher alors... Moi je suis ici en tant que citoyenne et quand j'ai entendu parler de ça je me